Adecco Groupe France

Diversité

Trajectoire professionnelle

Non-discrimination

Mécénat

360 RSE

Insertion

Management de la RSE

Handicap

Santé et sécurité au travail

Environnement

Mai 2015

Ce document vous est proposé par :

LA CHAÎNE DU OUI ! by Adecco #Adecco2014

Edito

Qui n'a pas son avis sur le CV anonyme ? Une solution pour promouvoir plus d'égalité dans les entreprises, mais pas la panacée…

La loi sans décret de 2006 qui le rendait obligatoire sans mode d'emploi va être abrogée, a annoncé François Rebsamen à la suite d'un groupe de travail interministériel qui a remis un rapport analysé dans ce 360°RSE.

Plus révolutionnaire que ledit CV anonyme, deux recommandations émises doivent retenir l'attention :

- la possibilité de recours aux actions collectives –dites actions de groupe- sur le motif de discrimination, comme c'est déjà le cas dans la consommation, en cas d'échec du dialogue social comme seule modération

- les testings comme outil de preuve… et de progrès pour les testings sollicités (il s'agit d'envoyer deux candidatures en tout point identiques sauf un critère de discrimination… il y en a 20 dans le droit français).

ZOOM SUR

Nouvelle vidéo du Lab'Ho :

« Sportifs de haut niveau… et après »

Voir la vidéo

Plus réjouissant, et dans un tout autre registre, je formule ici une invitation à réfléchir à la reconversion professionnelle –ou à l'employabilité tout au long de la vie- en vous proposant de visionner la nouvelle vidéo du Lab'Ho, l'observatoire des hommes et des organisations, qui a recueilli la parole de sportifs de haut niveau sur leur devenir professionnel. Des témoignages riches de sens et de sincérité, qui font le lien entre deux univers finalement très compatibles , « Sportifs de haut niveau… et après » se prescrit sans modération pour prendre du recul sur la question des trajectoires !

Bruce Roch

Directeur RSE & Solidarité
Adecco Groupe France

L'égalité homme-femme au cœur des débats du projet de loi sur le dialogue social.

Le texte de F. Rebsamen prévoit de supprimer deux articles du code du travail qui instaurent l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés de produire annuellement un rapport de situation comparée (RSC) sur la place des femmes et des hommes au sein de la société. Selon le projet de loi sur le dialogue social, le RSC instauré par la loi Roudy de 1983, disparaîtrait au profit d'un système moins complexe. La disparition du RSC remet en question la négociation collective annuelle sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Sans diagnostic de base et sans négociations spécifiques, difficile de mettre en place le plan d'action visant à gommer les inégalités.

En savoir +

Non-discrimination

La fin du CV anonyme !

La généralisation du CV anonyme n'aura pas lieu. Le ministre du travail, François Rebsamen l'a annoncé, mardi 19 mai, en présentant 13 mesures pour lutter contre les discriminations en entreprise,

Ce rapport rejette le « caractère obligatoire de l'anonymisation des CV », jugé globalement « inefficace » et « coûteux ». C'est la loi sur l'égalité des chances, qui, le 31 mars 2006, avait rendu le CV anonyme obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Il n'a toutefois jamais été appliqué, faute de décrets d'application; 4 % seulement des entreprises l'appliquaient, selon une enquête 2013 de l'Association pour l'emploi des cadres.

En savoir +

Les politiques entrepreneuriales de RSE : une bénédiction pour l'emploi des seniors.

Les politiques entrepreneuriales de RSE se concentrant sur l'emploi des seniors se développent. Souvent mis à l'écart du marché du travail, ces derniers sont aujourd'hui plus de 800 000 à rechercher un emploi et restent inscrits près de 20 mois au Pôle emploi. Cependant, certaines entreprises tel que Danone ont pleinement intégré l'emploi des séniors à leurs politiques RSE. Pour preuve, 43 % des effectifs du groupe en Europe de l'Ouest sont des salariés âgés de plus de 50 ans ce qui ne l'empêche pas de rester le leader mondial de l'agroalimentaire.

En savoir +

Aller au-delà des apparences dans le monde du travail : vidéo de sensibilisation.

En capitalisant à la fois sur des travaux de recherche, sur des témoignages d'experts et des focus groupes en entreprise, le groupe de travail de l'AFMD " Apparences physiques en milieu professionnel" a permis de mieux comprendre les mécanismes de discrimination en raison d'apparences physiques et d'aboutir à des réponses managériales adaptées aux différents contextes organisationnels.

En savoir +

Non-discrimination

Plan de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi.

Le 19 mai 2015, François Rebsamen a dévoilé 13 mesures concrètes que le gouvernement veut mettre en oeuvre pour lutter contre les discriminations en entreprise. Ces mesures s'organisent autour de 4 axes: les discriminations à l'embauche, les discriminations dans l'emploi, la sensibilisation l'information et la formation pour garantir une évolution profonde et durable et enfin la valorisation des bonnes pratiques. Unes des mesures prises étant la fin du CV anonyme.

Cliquez ici pour lire le rapport Sciberras.

En savoir +

Statistiques ethniques au travail : un outil contre les discriminations?

Favorable à des statistiques dans les entreprises, l'Institut Montaigne y a consacré un rapport mi-septembre. Le centre de recherche libéral suggérait d'inciter "les employeurs, dans un contexte réglementé, à mesurer la diversité ethnique au sein de leurs équipes". Autrement dit, d'évaluer la part des salariés d'origines étrangères ou des minorités "visibles", un premier pas pour mettre à jour les inégalités dans l'emploi tout en garantissant anonymat et protection des données, bien loin, là encore, d'un fichage nominatif.

D'après une note de France Stratégie publiée en mars, le chômage des moins de 25 ans issus de l'immigration africaine est par exemple deux fois plus élevé que celui des autres jeunes. En matière de lutte contre les discriminations aux origines, Patrick Simon, directeur de recherche à l'INED affirme "on n'entre pas dans le nerf de la guerre, à savoir demander aux acteurs de rendre des comptes, par un système de vérification qui suppose des outils statistiques."

En savoir +

Discrimination: les recours collectifs en justice bientôt autorisés ?

Mercredi 27 mai, les députés de la commission des lois ont donné leur accord à un texte socialiste qui autorise les actions de groupe contre les discriminations. Cette procédure, dite de "recours collectif" et inspirée du "class action" des Etats-Unis existe déjà en France dans le secteur de la consommation, depuis la loi Hamon, et permet à des personnes s'estimant lésées de se rassembler pour mener un action en justice et demander réparation.

En savoir +

Insertion

Le Grand Lyon, chef de file de l'insertion professionnelle sur l'ensemble du territoire.

La collectivité, qui hérite des compétences sociales du Département – dont le revenu social d'activité (RSA) –, a lancé le 28 avril une concertation sur l'insertion professionnelle. L'objectif est double : il s'agit à la fois de revisiter les parcours d'insertion en expérimentant de nouvelles formes d'accompagnement, mais aussi d'évaluer la pertinence des dispositifs et de rationaliser leurs financements. Parmi les dispositifs expérimentaux que compte encourager la Métropole, on retrouve les campus d'entreprises qui pourraient être appelés à former des demandeurs d'emplois. Le Campus Veolia accueillera ainsi des allocataires du RSA, EDF devrait s'inscrire dans la même logique. La Métropole consacrera, en 2015, 220 millions d'euros au RSA.

En savoir +

La protection des données à caractère personnel, un enjeu RSE ?

Et si nous mettions la responsabilité sociétale des entreprises au service de la protection des données à caractère personnel?

Pour définir le champ d'application de sa responsabilité sociétale, l'entreprise devra définir ses priorités et identifier les domaines d'action pertinents, il conviendra de prendre en compte la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local.

La Présidente de la CNIL a souvent rappelé que la protection des données à caractère personnel fait partie des droits fondamentaux. La protection des données à caractère personnel rentre donc bien dans le périmètre de la responsabilité sociétale des entreprises.

En savoir +

RSE : Onze réseaux qui comptent pour les PME responsables.

Plusieurs relais peuvent épauler les entreprises dans leur démarche environnementale ou sociétale; voici une liste non-exhaustive. APM (Association pour le Progrès du Management), Ashoka, CG-SCOP, le Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise (CJD), Mouves, Novethic et beaucoup d'autres.

En savoir +

Handicap

Innover pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Plus de la moitié des établissements concernés par l'embauche de personnel handicapé ont atteint l'objectif de 6% de travailleurs handicapés, ou ont passé un accord avec l'Etat pour l'atteindre.

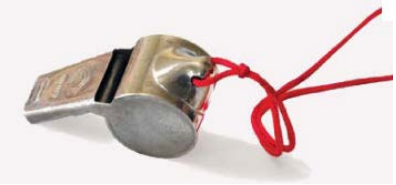
La loi a permis de lancer une véritable dynamique: la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) faisait état d'une augmentation de 10% du nombre de travailleurs handicapés (TH) dans le privé, entre 2010 et 2011.

En savoir +

Hantrain, sur les rails du CDI.

Le dispositif "Hantrain", mis en place par la SNCF, prévoit de former en alternance 100 personnes handicapées d'ici fin 2015, sur un objectif de 500 embauches en quatre ans.

« Les compétences nécessaires aux postes de commerciaux et techniciens de maintenance -le cœur de métier de la SNCF- sont rares chez les demandeurs d'emploi, et encore plus chez les demandeurs d'emploi handicapés. C'est pour cela que nous avons mis en place un dispositif de formation", explique Dominique Darbon, chargée de projet au sein de la mission handicap de la SNCF.



En savoir +

Santé et sécurité au travail

Ce qui change au 1er Juin 2015 !

La portabilité des droits de prévoyance prend effet : les employeurs proposant des garanties liées à la prévoyance (décès, dépendance...) à leurs salariés devront les mentionner dans le certificat de travail et les maintenir une année après la date effective de fin du contrat de travail.

En savoir +

La reconnaissance du Burn-out en discussion à l'Assemblée nationale.

Près de 12 % de la population active en souffre, selon Jean-Claude Delgènes, directeur du cabinet Technologia. Le malaise touche 3,2 millions de personnes en France. Alors que l'Assemblée nationale examine à partir de mardi 26 mai le projet de loi sur le dialogue social du ministre du travail, François Rebsamen, certains élus y voient l'occasion d'évoquer le problème. Parmi eux, Benoît Hamon, porte trois amendements pour la reconnaissance du « burn-out » comme maladie professionnelle. « Il en va de la responsabilité de la gauche d'adapter les protections aux nouvelles menaces ». Car le mal n'a pas de définition officielle et n'entre pas dans la liste des maladies professionnelles reconnues. Résultat, il faut prouver un lien direct entre le travail et la maladie et « justifier d'une incapacité permanente partielle de plus de 25 % » pour que le « burn-out » soit reconnu.

En savoir +

Burn-out : un guide pour prévenir le syndrome d'épuisement professionnel.

La Direction générale du travail (DGT), l'INRS et l'Anact publient un guide pour aider l'ensemble des acteurs de la prévention à agir en prévention sur le syndrome d'épuisement professionnel.

Cliquez ici pour télécharger le guide.

En savoir +

Santé et sécurité au travail

Toute la réglementation sur le risque électrique.

L'INRS publie la brochure « La prévention du risque électrique. Textes règlementaires relevant du Code du travail » (ED 6187). Ce document regroupe tous les textes réglementaires relatifs à la prévention des risques électriques, qu'il s'agisse d'utilisation des équipements, de vérifications des installations ou d'opérations sur les installations.

En savoir +

Bien-être au travail : quand le business rejoint l'humain.

C'est plus qu'une question d'image : être heureux au travail est un levier de croissance et l'axe majeur d'une bonne politique de RSE (Responsabilité sociétale des entreprises). C'est en tout cas ce qu'ont compris quelques entreprises…avant-gardistes.

Le 9 juin prochain, l'institut du bien-être au travail, Great Place to Work® qui recense chaque année les entreprises où il fait bon vivre, proposera sa 3e Conférence annuelle à Paris.

Dans son classement, Great Place to Work® met en exergue ces boites qui ont de la ressource et un management audacieux. Mais pas seulement dans sa façon de mener les affaires et de gérer les équipes, mais aussi dans sa stratégie RSE, l'éthique et l'honnêteté des dirigeants, et son talent à créer un espace de travail agréable (...).

En savoir +

Santé et sécurité au travail

Pour une réinsertion professionnelle et sociale des personnes atteintes de cancer.

Les Français restent optimistes quant au fait de pouvoir retrouver la même vie qu'avant la maladie. Grâce aux avancées thérapeutiques, les taux de guérison ne cessent en effet de progresser, tout comme le nombre de patients en rémission. L'après-cancer devient donc un nouvel enjeu médical et sociétal, auquel le Comité de Paris de la Ligue contre le cancer contribue depuis plusieurs années.

(...) Nous proposons un coaching personnalisé gratuit (jusqu'à 6 séances de 1h30 à 2h) assuré par des professionnels du coaching ou des ressources humaines.

En savoir +

Médecine du travail : les visites médicales pourraient être moins fréquentes.

Le rapport du groupe de travail «Aptitude et médecine du travail», établi par le député Michel Issindou, émet 27 recommandations pour organiser différemment la médecine du travail. Ce rapport, publié le 26/05 par le gouvernement, préconise de remplacer la visite médicale d'embauche par une visite obligatoire d'information et de prévention dans les trois ou six premiers mois qui suivent l'embauche du salarié. Un salarié qui refuserait les propositions d'aménagement de poste s'exposerait à une «cause réelle et sérieuse du licenciement». Le rapport recommande également de passer une visite médicale au minimum tous les 5 ans contre un délai actuel de 2 ans.

En savoir +

Climate Business Summit : un consensus et des promesses à tenir.

Le Climate and Business Summit s'est déroulé à Paris dans le cadre de la Climate Week Paris à 200 jours de la COP21 et s'est achevé ce jeudi 22 mai sur un consensus : les entreprises sont conscientes du risque climatique, et constituent désormais une véritable force pour lutter contre le réchauffement de la planète. Les dirigeants ont martelé l'importance de voir émerger un prix du carbone, mais sans s'accorder réellement sur les détails de sa mise en œuvre. Les gouvernements ont quant à eux appelé les entreprises à rendre public leurs engagements.

En savoir +

Transition énergétique : l'Assemblée nationale adopte le projet de loi en nouvelle lecture.

Le projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte a été examiné en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale du 19 au 21 mai 2015. Il a été adopté le mardi 26 mai. Il va permettre à la France de contribuer plus efficacement à la lutte contre le dérèglement climatique et de renforcer son indépendance énergétique en équilibrant mieux ses différentes sources d'approvisionnement. C'est une loi d'action pour la croissance verte: la transition énergétique doit permettre de générer 100000 emplois en 3 ans dans le domaine du bâtiment, des énergies renouvelables ou de l'économie circulaire. La France devient le premier pays à se doter d'une législation globale avec les actions concrètes qui l'accompagnent.

En savoir +

Comptabilité environnementale : Kering partage sa méthodologie.

KERING

773 millions d'euros, c'est le coût estimé de l'impact du groupe Kering sur l'environnement en 2013. Le géant du luxe a publié le 19 mai son premier Compte de Résultat Environnemental, qui traduit son empreinte et celle de ses fournisseurs en valeur monétaire. Kering a également partagé sa méthodologie pour inciter d'autres entreprises à suivre son exemple, et participer ainsi à la lutte contre le réchauffement climatique.

En savoir +

Trajectoire professionnelle

Près de trois recruteurs sur dix utilisent les réseaux sociaux comme canal de sourcing.

Les réseaux sociaux professionnels sont le moyen de sourcing dont l'usage progresse le plus en 2014. Pour autant, ils ne sont encore qu'un moyen complémentaire et ne permettent que rarement de rencontrer le candidat qui sera in fine recruté. Face aux difficultés à recruter sur certains profils via les offres d'emploi sur les jobboards, les entreprises sont amenées à utiliser plus fréquemment les réseaux sociaux comme moyen de sourcing, pour identifier des profils ou pour diffuser leurs offres qui amènent directement des candidats qui correspondent au profil du poste à pourvoir et sont intéressés par ce dernier. Egalement, les entreprises utilisent aussi plus fréquemment les réseaux sociaux pour vérifier ou compléter les informations mentionnées dans le CV des candidats.

En savoir +

L'entreprise de demain sera enfant-friendly ou ne sera pas.

À une période où l'emploi n'est plus synonyme de sécurité, face à une conjoncture qui a conféré aux employeurs une image parfois négative, il est indispensable de développer des politiques qui permettent enfin aux parents de ne plus être perpétuellement écartelés entre leur conscience professionnelle et leur conscience de parent.

En savoir +

Le Groupe Adecco forme ses jeunes talents.

Sur la base d'un partenariat de longue date, le Groupe Adecco s'est associé avec trois grandes écoles : l'IESEG Paris, Montpellier Business School et l'IGS Lyon pour lancer à la rentrée prochaine trois nouvelles filières « commerce » en contrat de professionnalisation. Cette belle initiative incarne l'engagement du Groupe pour l'emploi des jeunes !

En savoir +

Utilité civique : vers un nouveau statut associatif ?

Au lendemain des attentats de début janvier, François Hollande avait demandé au Parlement de mener une réflexion sur les moyens de promouvoir toutes les formes d'engagement pour renforcer le sentiment d'appartenance à la République. Mercredi 15 avril dernier, Claude Bartolone, président de l'Assemblée nationale, a remis un rapport contenant une cinquantaine de propositions pour renforcer les liens de solidarités en France.

Parmi les propositions du rapport figure la création d'un nouveau statut associatif. L'agrément "association reconnue d'utilité civique" permettrait aux structures concernées de bénéficier de dispositions fiscales, administratives et juridiques très avantageuses.

En savoir +